



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Planeamiento estratégico y su influencia en la productividad en  
una empresa industrial de Puente Piedra, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Valverde Alva, Daisy Geraldine (orcid.org/0000-0001-9187-8617)

**ASESORA:**

Mg. Reyes Linares, Angela Elsa (orcid.org/0000-0003-3416-038X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento.

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, por su amor, apoyo y sacrificio todos estos años gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

Finalmente, a mis docentes. En especial a mi tutora de tesis quien con paciencia encamino mi trabajo con sus conocimientos.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, a Dios por bendecirme la vida, por guiarme en mi existencia brindándome paciencia y sabiduría para culminar mis proyectos.

A mis padres Martin y Gloria, quienes son los promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por todos sus consejos y valores que me han inculcado. A mis hermanos, a toda mi familia y amigos por su apoyo incondicional, en especial a mi amigo Albertt por su apoyo en el transcurso de mi carrera universitaria, por compartir momentos de alegría, tristeza y demostrarme que siempre podré contar con él.

Finalmente agradecer a mi profesora Ángela Reyes Linares, la principal colaboradora durante todo este proceso, quien con su conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1. Operacionalización de las Variables	15
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	46

## Índice de tablas

Tabla 1.	Denominaciones en la escala de Likert.	19
Tabla 2.	Resultados de expertos.	20
Tabla 3.	Escala de medidas para efectuar el Coeficiente de Cronbach.	20
Tabla 4.	Alpha de Cronbach para la variable Planeamiento estratégico.	20
Tabla 5.	Tabla de frecuencia de la variable planeamiento estratégico.	22
Tabla 6.	Tabla de frecuencia de la dimensión planificación de estrategias.	23
Tabla 7.	Tabla de frecuencia la dimensión implementación de estrategias.	24
Tabla 8.	Tabla de frecuencia de la dimensión evaluación de estrategias.	25
Tabla 9.	Tabla de frecuencia de la variable productividad.	26
Tabla 10.	Tabla de frecuencia de la dimensión eficiencia.	27
Tabla 11.	Tabla de frecuencia de la dimensión eficacia.	28
Tabla 12.	Tabla de frecuencia de la dimensión adaptabilidad.	29
Tabla 13.	Prueba de normalidad para las variables planeamiento estratégico y productividad.	30
Tabla 14.	Niveles de correlación bilateral.	31
Tabla 15.	Prueba de hipótesis general.	32
Tabla 16.	Prueba de hipótesis específica 1.	33
Tabla 17.	Prueba de hipótesis específica 2.	34
Tabla 18.	Prueba de hipótesis específica 3.	35

## Índice de figuras

Figura 1:	Histograma de frecuencia de la variable planeamiento estratégico.	23
Figura 2:	Histograma de frecuencia de la dimensión planificación de estrategias.	24
Figura 3:	Histograma de frecuencia la dimensión implementación de estrategias.	25
Figura 4:	Histograma de frecuencia de la dimensión evaluación de estrategias.	26
Figura 5:	Histograma de frecuencia Tabla de frecuencia de la variable productividad.	27
Figura 6:	Histograma de frecuencia de la dimensión eficiencia.	28
Figura 7:	Histograma de frecuencia de la dimensión eficacia.	29
Figura 8:	Histograma de frecuencia de la dimensión adaptabilidad.	30

## Resumen

En la investigación titulada Planeamiento estratégico y su influencia en la productividad en una empresa industrial de Puente Piedra, 2022. El objetivo principal fue determinar la repercusión del planeamiento estratégico y su influencia en la productividad en la gestión empresarial del sector industrial del distrito Puente Piedra. La investigación es de tipo aplicada, diseño no experimental. En el presente estudio no se utilizó un muestreo ya que se empleó una muestra censal, la técnica empleada fue la encuesta, como instrumento, un cuestionario con 18 preguntas para la variable planeamiento estratégico y 18 preguntas para la variable Productividad. Los resultados, muestran que en la variable Planeamiento Estratégico existe: 44% de nivel regular, 29% de nivel no óptimo y 27% de nivel óptimo. En la variable Productividad se afirma, que el 46% tuvieron un nivel regular, un 43% nivel bueno, 11% presenta nivel deficiente. En Planeamiento Estratégico se tuvieron tres dimensiones: Formulación de estrategias, Implementación de estrategias y Evaluación de estrategias. En cuanto a la variable de Productividad: se tuvieron tres dimensiones Eficiencia, Eficacia y Adaptabilidad. Se llegó a la conclusión que existe una correlación directa y significativa ( $r = .220$ ) entre el Planeamiento Estratégico y la Productividad.

**Palabras clave:** Planeamiento estratégico, productividad, eficiencia, eficacia, adaptabilidad

## **Abstract**

In the research entitled: Strategic planning and its influence on productivity in an industrial company in Puente Piedra, 2022. The main objective was to determine the impact of strategic planning and its influence on productivity in business management in the industrial sector of the Puente Piedra district. . The research is of an applied type, non-experimental design. In the present study a sampling was not used since a census sample was used, the technique used was The Survey, as an instrument, a Questionnaire with 18 questions for the Strategic Planning variable and 18 questions for the Productivity variable. The results show that: In the Strategic Planning variable there is: 44% regular level, 29% non-optimal level and 27% optimal level. In the Productivity variable, it is stated that 46% had a regular level, 43% had a good level, and 11% had a deficient level. In the Strategic Planning variable there were three dimensions: Formulation of strategies, Implementation of strategies and Evaluation of strategies. Regarding the Productivity variable: the dimensions of Efficiency and Effectiveness were taken into account. It was concluded that there is a direct and significant correlation ( $r = .220$ ) between Strategic Planning and Productivity.

**Keywords:** Planning strategic, productivity, efficiency, effectiveness, adaptability

## I. INTRODUCCIÓN

A partir del año 2020, con la aparición del virus Covid-19, el mundo entero vive una nueva etapa, la cual ha modificado radical y abruptamente la manera de vivir de las personas, tal como de las instituciones o mundo empresarial y comercial, situación que ha dejado al descubierto muchas falencias de nuestra vida en Sociedad, para la presente investigación nos centraremos en el ámbito empresarial y evidenciaremos como las empresas grandes son las que han logrado subsistir a pesar que han tenido pérdidas significativas y las empresas que no contaban con su respectivo plan estratégico, han tenido que despedir personal o en todo caso cerrar definitivamente, esto bajo el contexto de la realidad problemática de una pandemia a nivel mundial; sin embargo, se tiene mucha bibliografía que desde hace décadas las diversas empresas han sufrido diferentes problemas que han afectado el buen desempeño, producción y nivel de competitividad. Y como causa principal de estas deficiencias tenemos la falta o mal uso del planeamiento estratégico.

Bajo un contexto general el Planeamiento estratégico es una clave fundamental para toda compañía que esté buscando llegar a sus objetivos y metas propuestas, en especial las PYMES, porque con el uso correcto de esta importante herramienta pueden mejorar los procesos, optimizar recursos y conseguir un mejor funcionamiento de la organización empresarial.

El fin de este trabajo de investigación consto en determinar la influencia que se da en el planeamiento estratégico con la productividad de una empresa industrial del distrito de Puente Piedra en el presente año 2022.

Estrategias y negocios (2018), La historia del crecimiento de McDonald's, Un caso de planeamiento estratégico es el McDonald's que paso de ser una empresa pequeña de hamburguesas a convertirse en una marca posicionada y sólida de comida rápida en todo el mundo, entonces haciendo énfasis en ¿cómo lo hizo? ¿Cómo lo logró? ¿Dónde radica su secreto? sin duda después del análisis correspondiente se determinó que su gestión está en el nivel excelente, sin embargo, la marca realiza un plan estratégico en cada nuevo escenario que va posicionándose, para afrontar los cambios y desafíos lo que le permite superarse más que sus competidores.

Otro de los casos es la empresa Coca Cola, IPMARK (2017), La innovación clave del crecimiento en Coca Cola, la cual tiene un plan estratégico innovador para cada contexto en el que se desenvuelve en cada país, así mismo cuenta con varios productos que la diferencian de la competencia, cuenta con estrategias multifuncionales en distintos mercados divididas por consumo, intensidad y nivel socioeconómico, optimización en los canales de distribución, así como innovación, alcanzando excelentes niveles de producción y comercialización.

El planeamiento estratégico ayuda a mejorar la productividad en las empresas que tienen problemas de baja rentabilidad, como Amazon.com, Nintendo, Xerox y Sopa Campbell, así como de las que en el peor de los casos tienen pérdidas significativas, lo que motivan al cierre de las mismas, ya que no cuenta con un plan estratégico para saber cuándo y cómo van al alcanzar sus objetivos. Gestión (2019).

Para lograr resultados magníficos se necesita el compromiso de los colaboradores y la motivación de la alta gerencia para capacitarlos y entrenarlos para alcanzar los objetivos planteados mediante el manejo de su conocimientos y mejora continua de sus capacidades, es así que los procesos se hacen más efectivos utilizando menos recursos y ahorro de tiempo, cumpliendo así con las exigencias de la demanda y brindando una ventaja competitiva sobre otras empresas, gestionar de manera correcta el talento humano ayuda a mejorar la productividad. El objetivo de cualquier empresa es lograr altos niveles de productividad para hacerse más competentes en los mercados, gestionando de forma adecuada el capital, la tecnología y el recurso humano, Consejo Privado de Competitividad de Colombia (2018).

El planteamiento del problema debe reflejar el contexto y la realidad de la investigación, así que asegúrese de que sea algo general, por lo que el autor concluye que al crear un planteamiento del problema, su descripción debe ser detallada, por lo cual el planteamiento de los problemas generales y específicos debe ser claro, ya que esto revelará las hipótesis de investigación. Gómez (2012), p.42.

Con respecto a lo mencionado el planteamiento del problema general de investigación es el siguiente, Planeamiento estratégico y su influencia en la productividad en una empresa industrial de Puente Piedra, 2022. En cuanto a los problemas específicos son los siguientes: ¿Cómo influye el planeamiento estratégico de la eficiencia en la productividad en una empresa industrial de Puente Piedra, 2022?,

¿Cómo influye el planeamiento estratégico de la eficacia en la productividad en una empresa industrial de Puente Piedra, 2022?, ¿Cómo influye el planeamiento estratégico en la adaptabilidad en una empresa industrial de Puente Piedra, 2022 ?

El estudio se justifica teóricamente de acuerdo con Fernández (2020), dice que la investigación cubre la contradicción entre las teorías científicas y los enfoques conceptuales de la planificación estratégica para que sean útiles para el conocimiento teórico de la variable para su posterior estudio (p.56).

Este estudio se justifica metodológicamente de acuerdo con Fernández (2020), este estudio incluye recomendaciones de modelos de medición para la planificación estratégica y sirven como guías para otros estudios de seguimiento, así como estudios transversales no experimentales, encuestas y cuestionarios validados por expertos. Esta investigación se basa en la metodología científica. Esto se debe a que utilizamos métodos y técnicas que pueden apoyar las investigaciones (p.58).

El estudio se justifica prácticamente de acuerdo con Fernández (2020), esta investigación real ha demostrado que gracias a ella se solucionará un problema existente en la empresa, aumentar el potencial de gestión y la competitividad de la empresa, por lo tanto ambas variables ayudaran a la sostenibilidad de dichas empresas (p.62).

En cuanto al objetivo general de la investigación fue: determinar el planeamiento estratégico y su influencia en la productividad en una empresa industrial de Puente Piedra, 2022. Y en cuanto a los objetivos específicos: Consolidar la influencia del planeamiento estratégico en la eficiencia en la productividad de una empresa de Puente Piedra, 2022, Determinar la influencia del planeamiento estratégico en la eficacia en la productividad en una empresa de Puente Piedra, 2022, Determinar la influencia del planeamiento estratégico en la adaptabilidad en la productividad en una empresa de Puente Piedra, 2022.

Por último, se planteó como hipótesis general: el planeamiento estratégico influye significativamente en la productividad en una empresa industrial de Puente Piedra, 2022. Además, las hipótesis específicas: El planeamiento estratégico influye significativamente de la eficiencia en la productividad en una empresa industrial de Puente Piedra, 2022, El planeamiento estratégico influye significativamente de la eficacia en la productividad en una empresa industrial de Puente Piedra, 2022, El

planeamiento estratégico influye significativamente de la adaptabilidad en la productividad en una empresa industrial de Puente Piedra, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En este estudio se analizaron trabajos previos, que se detallan a continuación:

En el contexto internacional, Andrade (2016), presentó una tesis titulada Desarrollo de Planificación Estratégica para la empresa BDO Ecuador Cía. LTDA, para optar el grado de obtención de título de Ingeniería Comercial, aplicado la metodología descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo. Por ello planteo como objetivo a desarrollar, la planificación estratégica organizacional, tiene en cuenta el análisis de la situación laboral para conseguir un gran nivel de productividad en términos gananciales. Además, la encuesta utilizó un cuestionario de escala Likert como herramienta para la recolección de datos y estadísticas de Spearman. En las teorías empleadas por la autora, en razón a la primera variable planeamiento estratégico mencionó que es muy importante contar con ello en la empresa y que los colaboradores formen parte. Se utilizó una población de estudio de 75 colaboradores. En resultado identificaron que las variables tenían asimismo concluyó que la planificación estratégica simboliza una necesidad que debe emplear toda empresa que deseen visualizar su crecimiento y rentabilidad así mismo un lanzamiento con planificación podría ayudar a ingresos mayores para los 3 años restantes.

Asimismo, Torres (2016), realizó una tesis titulada productividad laboral, cambio estructural y competitividad en el sector manufacturero mexicano a partir del TLCAN, para optar el grado de doctor en economía, aplicando la metodología descriptiva estándar tipo diferencial- estructural. Asimismo, trazo como objetivo fomentar un cambio estructural en el sistema de fabricación por medio de la inserción de las actividades líderes del modelo en RGP. Así mismo se empleó la encuesta elaborada por el INEI y INEGI, quienes realizaron datos estadísticos, donde los resultados manifiestan que los años 1994-2001 y 2008 los niveles de productividad en el sector manufacturero Mexicano han aumentado de manera moderada a ritmos por año de un 2.3% y un 2.6% y se llegó a la conclusión que la industria manufacturera mexicana, el inicio comercial apresurado y las reformas de la economía implementadas en inicios de la década de los ochenta conllevaron un exigente proceso de modernización acotado a un grupo pequeño de clases de actividad insertas por lo general en CGV.

En contexto nacional, Silva (2019), realizó una tesis titulada planeamiento estratégico y la gestión administrativa de la unidad de nivelación y admisión, Universidad Nacional de Chimborazo, ciudad de Riobamba-Ecuador, para optar el grado académico de doctor en educación, aplicado la metodología no experimental de diseño correlacional. Así mismo trazo como objetivo conocer la correspondencia entre el planeamiento estratégico y la gestión administrativa de la Unidad de Nivelación y Admisión, UNACH. Además, se dio la encuesta utilizando el cuestionario el método de análisis estadístico de datos Spearman coeficiente de correlación de Pearson. Se utilizó una población de 50 colaboradores, en conclusión en esta investigación se confirma del resultado 0.876 confirma la relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p= 0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por ello en conclusión se puede afirmar que se encuentra una incidencia significativa entre el planeamiento estratégico en la gestión administrativa en la universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.

En Santa Anita Perú, Aramburu (2017), realizó una tesis titulada Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita, para optar el grado académico de maestra en gestión pública, aplicado la metodología tipo básica con enfoque cuantitativo. Así mismo trazo su objetivo determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad en la Clínica Municipal Santa Anita. Además, se empleó la encuesta utilizando el cuestionario el método de análisis estadístico de datos Spearman coeficiente de correlación de Pearson. Se utilizó una población de 70 trabajadores administrativos, donde concluye que el resultado de 0.815 señala que señala una relación positiva entre ambas variables asimismo esta en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p= 0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, por ello se dice que hay una relación significativa entre ambas variables en los colaboradores administrativos en dicha clínica.

En Huancayo Perú, Ampuero (2021), presentó una tesis titulada Modelo estratégico para mejora de la productividad de telefónica móviles en la ciudad de Huancayo, para optar el grado académico de magister en administración mención gestión de proyectos públicos y privados, aplicado la metodología tipo básica con enfoque cuantitativo. Así mismo trazo como objetivo presentar una propuesta estratégica para

mejorar la productividad telefónica móviles en aquella ciudad. Además, se empleó la encuesta utilizando el cuestionario el método de análisis estadístico de datos Spearman coeficiente de correlación de Pearson. Se utilizó una población de 15 agentes de la provincia de Huancayo, esta investigación concluye que el resultado de 0.640 indica que existe una correlación positiva media, a nivel de productividad y de eficiencia 0.682 teniendo una correlación positiva media, y en eficacia 0.828 correlación positiva considerable y siendo el nivel de significancia bilateral  $p= 0.001 < 0.05$  de acuerdo a los resultados se acepta la hipótesis vacía y asume la alterna existe correspondencia significativa entre la productividad con el ambiente laboral, eficiencia y eficacia en la empresa de telefónica móviles en la ciudad mostrada.

En Juliaca Perú, Rosas (2016), presentó una tesis titulada Planeamiento estratégico y su repercusión en la gestión empresarial del sector turismo de la región Puno, 2015-2016, para optar el grado académico de magister en administración aplicado la metodología tipo básica con enfoque cuantitativo. Así mismo tuvo de objetivo manifestar la repercusión del planeamiento estratégico en la gestión de empresas del rubro de turismo en la región de Puno, 2015-2016. Además, se empleó la encuesta utilizando el cuestionario el método de análisis estadístico de datos Spearman coeficiente de correlación de Pearson. La población fue de 55 hoteles, 61 hostales, 235 hostales no categorizados, 144 restaurantes y 85 agencias de viajes. La investigación por resultado 0.028 señala que existe una relación directa y significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión empresarial, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p= 0.000 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis general declarando que el planeamiento estratégico se correlaciona con la gestión empresarial del sector turismo en dicha región y en los años correspondientes.

Referente a las teorías para el progreso del presente proyecto de investigación, se ha planteado a un autor por cada variable. Para puntualizar la primera variable. Planeación Estratégica, se toma como teórica a Miranda (2018), quien menciona que la planificación estratégica se basa en anticipación, iniciativa y la posterior reacción que tienen las empresas frente a un cambio, así mismo va de la mano de la ayuda de la alta gerencia y los colaboradores, estableciendo objetivos a los procedimientos para alcanzarlos (p.140), es importante ya que las empresas gracias a esto toman las decisiones para ver de qué manera van asignar los recursos y cuáles son las metas

definidas, las acciones para poder alcanzarlas y el presupuesto estimado. Así para que la empresa cuente con un adecuado plan estratégico debe de tener su misión y visión clara y bien definida, además de diagnosticar su situación actual y proponer la estrategia por medio de una metodología eficiente y un control a través de indicadores que sean medibles ya adecuados para la empresa. En esta investigación se tomaron en cuenta tres dimensiones, la primera es formulación de estrategias, por lo que la estrategia es muy importante, así como determinar oportunidades y amenazas externas del objetivo, identificar debilidades y fortalezas internas, establecimiento de metas a corto y largo plazo, creando estrategias alternativas seleccionar estrategias específicas para crear, al tomar decisiones en el negocio de la empresa, ésta hace como parte del desarrollo de su estrategia, la segunda dimensión fue implementación de estrategias quien forma el desarrollo de la confianza una cultura que ayuda a idear estrategias, crea esquemas, organización eficaz, orientando el marketing en sus actividades, presupuesto bien preparado, usar y crear sistema de información del empleado y comunicación con desempeño en la organización y la tercera dimensión fue evaluación de estrategias, que es imperativo evaluar la estrategia para que la empresa tenga éxito hoy no siempre es lo mismo que el éxito de mañana, ya que siempre se le ocurren obstáculos nuevos y diferentes, y su negocio la complacencia en muchos casos desapareció. La estrategia son las actividades del proceso de desarrollo, implementación y evaluación de la estrategia, pasando por tres pasos jerarquía en una organización grande: director, división o departamento negocio estratégico y funcional. Por lo tanto, ninguna empresa llegara al éxito sin la planificación, se debe de formular estrategias tomando en cuenta que estamos en tiempos competitivos y cambiantes.

Asimismo, Calle (2020), su artículo manifestó que para que la empresa cuente con un adecuado plan estratégico debe de tener su misión y visión clara y bien definida, además de diagnosticar su situación actual y proponer la estrategia por medio de una metodología eficiente y un control a través de indicadores que sean medibles ya adecuados para la organización (p.81), en conclusión ninguna empresa llegara al éxito sin la planificación, se debe de formular estrategias tomando en cuenta que estamos en mercado cada vez más cambiante y competitivo.

Ramírez, et al. (2020), señalan que necesitan llegar a ser mas competitivas y subir sus ganancias necesitan realizar mejora en los procedimientos de producción que

faciliten estimular el factor humano y aumentar el desempeño los colaboradores quienes son parte fundamental en la producción, la sociedad requiere de compañías con éxito con trabajadores que cumplan con éxito sus retos y desafíos, así como la adaptación a la gestión del cambio, también promover una cultura corporativa en base a mejorar a eficiencia y eficacia en los procedimientos, así como la implementación de políticas más flexibles activos que conlleve a los colaboradores a trabajar de manera óptimo y agrandar la productividad para su beneficio (p.150).

Por ello, en esta investigación, se buscó a diferentes trabajos científicos indexados (Web of Science o Scopus) conectados con la primera variable: planeamiento estratégico.

Según Dlamini, Mazenda, Masiya & Nhede (2020), en su artículo científico señalaron que definen que la planificación estratégica es un suceso que puntualiza la opción de la estrategia de una empresa, así mismo nos muestra de futuras oportunidades y amenazas que se pueden presentar, como también decreta la visión, establece las estrategias requeridas para lograr esa visión, toma las decisiones de despliegue de recursos para alcanzar las estrategias de la organización. Para Hoiyan y Yu (2020), el proceso dado por la alta gerencia quién determina estrategias y metas específicas a la organización que conlleva a identificar los posibles pasos para obtener éxito sobre la implementación de cambios planificados en unos años a corto plazo. Además, Yeniaras y Kaya (2021), mencionan que planificación estratégica se relacionan a la capacidad que tiene una organización para reconocer la misión, los objetivos, los planes y las políticas que controlan la distribución y adquisición de recursos de manera formal e intencional, así mismo permite a las mismas a ejecutar políticas basadas en análisis sensato y razonables para ajustarse y responder a sus cambios sus entornos externos e internos, sin embargo diferentes aspectos de la planificación organizacional siguen siendo discutibles. Dicho a ello Hunitie (2018), considero en su investigación que la planificación no se acorta a la alta dirección, sino que es una función de todos los directivos de las empresas, así mismo que se define como un proceso interactivo entre gerentes, líderes y seguidores con el objetivo de crear objetivos comunes que es muy importante para el éxito del líder y en conjunto al pensamiento estratégico quien es importante para los líderes que se refiere a pronosticar el futuro de la misma y tomar acciones que permitan alcanzar sus objetivos propuestos.

Al mismo tiempo Nowak (2021), menciona que la planificación estratégica destaca la importancia de varias actividades que surgen durante la planificación, como el desarrollo de la misión, las metas programadas y los planes de implementación. Es más probable que los departamentos significativamente diferentes entiendan, acepten y respalden mejor a su organización en su conjunto y sus objetivos estratégicos clave, lo que aumentará la coherencia interna y conducirá a mejores resultados comerciales. Por lo tanto, Víctor, Dallavalle, Akissue, Teixeira, Gimenez & Rozenfeld (2019), afirman que la planificación estratégica y su implementación debe darse en tres rangos de tiempo diferentes: a un plazo distante, el objetivo de la planificación estratégica debe ser definir, probar o rediseñar su misión y visión de la compañía en los próximos 5 años o más, a medio plazo, el objetivo debe ser identificar los pasos necesarios para lograr la visión que una empresa suele tener en los próximos tres a cinco años. Este enfoque debe basarse en el desarrollo de planes de acción claros, identificando las iniciativas estratégicas necesarias, en el futuro inmediato, el desafío es pensar en crear una estrategia y acelerarla.

Liarios (2020), analiza en su artículo científico que la planificación estratégica se estudia ampliamente en todas las empresas y sus procesos son coherentes y reflejan su visión y los valores que tiene una empresa. Los participantes comienzan a evaluar sus aspectos en el entorno externo e interno apropiado, que es la base para mostrar el análisis (FODA), identificación para determinar la elección estratégica y, por lo tanto, la meta. y objetivo los programas debían seguir el plan. Así mismo, Kholodov, Kholodova, Kolycheva, Barbashova, Mozgovoy, Beskopilniy & thozyaev (2020), mencionan que el sistema de planificación estratégica en el sector agropecuario de la economía, que determina el vector de su desarrollo a largo plazo, se encuentra fragmentado y no actúa como eslabón intermedio entre las demás palancas económicas del mecanismo de gestión del mercado.

Por otro lado, Rita, Jorge y Cardoso (2021), afirman que para dotar a la dirección de un plan de acción que facilite la integración de la gestión de activos y riesgos organizativos, financieros, de infraestructura y la planificación estratégica debe estar orientado a largo plazo. Esta planificación es única para cada empresa, depende de las circunstancias de la empresa, afecta a toda la organización y se materializa en forma de estrategia. Por último, Nebritov (2020), en su artículo científico afirma que la planificación estratégica es el desarrollo, y el período inicial es la organización de

capacitación y la investigación de mercado, los objetivos y las estrategias establecidas, y los parámetros necesarios se determinan para la categoría que la empresa impulsa el entorno estratégico. El proceso de planificación estratégica incluye: identificar factores importantes tanto del entorno externo, como interno que puedan afectar la capacidad de la empresa para alcanzar sus metas; análisis de información, es decir, los datos reciben información y el impacto más importante en las soluciones del equipo, la evaluación de la información se utiliza como base para el análisis estratégico para identificar las opciones estratégicas con estrategias existentes asegure el estado laboral y el entorno competitivo en el futuro y los formularios de desarrollo empresarial de reemplazo.

Por consiguiente, la segunda variable Productividad, se muestra como teórica, por lo tanto, Fontalvo, De la Hoz y Morelos (2018), quienes manifiestan que la productividad se llama correspondencia entre la cantidad de producción total y los recursos se utilizan para lograr el alto porcentaje de producción, que es la clave entre los resultados, también entienden que la entrada es la forma producida en productos y servicios para satisfacer la demanda, a ello la sociedad agrega que este es un factor estratégico de la organización debido a los productos y el servicio no puede ser competitivo si no están preparados con elevados estándares, por lo ello cuando se trata de productividad, generalmente se muestra al siguiente proceso qué factores y actividades intervienen para lograr los resultados, si hay mejoras, estos traducido en que es posible conseguir con menos o con los mismos recursos mismos o mejores resultados de productos y servicios.

Si bien es cierto los autores indicaron las dimensiones de esta variable, la primera es Eficiencia, es un factor muy importante para la compañía que analiza el nivel de los resultados alcanzados y los recursos utilizados para lograrlos. Así mismo el primer indicador de esta dimensión fue: tecnología, ya que la tecnología no es sólo que aporta a la productividad de los elementos, sino que también provocan procesos importantes en las variaciones de la economía y los negocios, el segundo indicador de esta dimensión fue: gestión del tiempo, ya que se refiere de la posibilidad de lograr un objetivo con eficiencia, y su tercer indicador de esta dimensión fue: materiales y energía, ya que la calidad del material del producto obtenido debe ser considerada ya que puede ser a medida que aumenta el valor, significa ganancias más importantes para la empresa, no solo deben tenerse en cuenta las materias primas, sino también

la propia gestión del almacén para que se pueda lograr un inventario óptimo y evitar brotes. De tal manera, la segunda dimensión es Eficacia, se refiere a la situación en el que la empresa ha logrado sus metas predeterminadas, lo cual es una indicación de que muestra la capacidad de la empresa para lograr los resultados. Por lo tanto su primer indicador es la proactividad, ya que para lograr mejores resultados, debe tomar la iniciativa en la predicción del comportamiento, asumir la responsabilidad de lo que sucede y tomar decisiones constantes una persona proactiva puede responder a cualquier situación y ser parte de una solución en lugar de un problema, el segundo indicador es métodos de trabajo, conduce a la reducción de inversión, y la optimización de la calidad del procedimiento de fabricación, venta y distribución de un producto o servicio contribuye a la reducción de errores, la cantidad de productos fallados, el desperdicio y el tiempo, y por lo tanto el total cantidad reducir los costos de proceso y el tercer indicador es cumplimiento de metas, ya que los colaboradores de la organización se relacionen en el momento de establecer, alcanzar metas y mostrar que el éxito de toda la organización depende de su trabajo. Y por último su tercera dimensión es adaptabilidad, que es la manera de solucionar adversidades y reaccionar de la mejor manera a los nuevos cambios, exigencias y adaptarse a ellos sin ningún inconveniente. Por lo tanto su primer indicador es flexibilidad, que es la capacidad de cambiar la cantidad, la estructura, la función y el costo de los elementos de trabajo utilizados en un proceso de producción con pocas o ninguna restricción reglamentaria, que tiene por objeto facilitar un ajuste relativamente rápido del empleo y los salarios a los cambios estructurales o de corto plazo en la economía, el segundo indicador es modificación de conducta, es una terapia que utiliza el principio del condicionamiento operante para reemplazar el comportamiento no deseado con un comportamiento más deseable y el ultimo indicador es objetividad, es una actitud mental imparcial que permite a los colaboradores internos realizar su trabajo con honesta confianza en el producto del trabajo sin comprometer la calidad del producto.

Así mismo Bohórquez, Caiche y Benavides (2020), manifestaron que en la actualidad las empresas deben de mantener motivado y gestionado de forma correcta el recurso humano ya que es importante para conseguir los objetivos establecidos y aumentar la productividad, en el estudio se observa que las condiciones de trabajo son fundamentales para un buen desempeño de las funciones ya que brinda una seguridad y bienestar para ellos mismos, es así que se debe orientar a realizar

evaluaciones de desempeño, capacitaciones y asignación efectiva de los recursos que necesitara para ejecutar las tareas ya que las empresas sufren de baja productividad ya que no se cuenta con un sistema de motivación ya que gracias a esto se puede mantener el compromiso, dedicación para que se aumente la calidad de trabajo y el rendimiento.

Asimismo, en esta investigación, se buscó diferentes artículos científicos indexados (Web of Science o Scopus) que se vinculen con la segunda variable: productividad.

Nos dicen, Irawan, Ashari, Sudaryanto, Irawan, Sunarsih, & Nida (2021), en su artículo científico. La productividad laboral en el sector agrícola es inversamente proporcional a la migración en los agroecosistemas no hay sobre migración en los sistemas herbáceos, ya que la productividad laboral es más alta que en otros sistemas agrícolas, aumenta el número de familiares que van a trabajar y por lo tanto también aumenta el número de migrantes. Este fenómeno tiene un impacto negativo en el sector agrícola ya que no hay un aumento de la cantidad de trabajadores del sector agrícola, se espera que la productividad incremente en las zonas rurales reduzca la migración laboral, se pueden hacer esfuerzos para fomentar gradualmente las actividades no agrícolas y no agrícolas, del mismo modo que la productividad laboral en la agricultura es la relación entre los ingresos agrícolas que reciben los hogares y el número de personas que trabajan en este campo. Así mismo Tezzele (2022), en su artículo definió que la productividad laboral proporciona información general sobre la productividad y la calidad del recurso humano en el procedimiento de producción en un ámbito económico y social definido. Los determinantes más importantes de la productividad laboral son el capital tangible y humano, así como el cambio tecnológico, el capital físico incluye las herramientas, el equipo y las instalaciones disponibles para que los trabajadores produzcan bienes y servicios, el capital humano es el conocimiento acumulado, las habilidades y la experiencia que tienen los trabajadores, por ello el cambio tecnológico implica la combinación de inventos, avances en el conocimiento y la innovación, trayendo avances a un nuevo producto o servicio, y por ende mayor productividad generando ganancias mayores para las empresas y mayor potencial de inversión, mientras que para los trabajadores puede traducirse en mejores sueldos, mejores condiciones laborales y nuevos empleos, y para el gobierno, mayor productividad significa mayores ingresos fiscales. Por lo tanto Scerri & Agarwal (2018), en su artículo científico mencionan que la productividad es

una medida relativa basada en la cantidad de la eficiencia con la que un país, región u organización puede convertir insumos y recursos utilizados en productos y, a nivel micro, la productividad mide la asignación eficiente de recursos que se originó en la era de la producción y la producción en masa. De tal manera Cristea, Șerban, Făgărășan & Stoenoiu (2021), en su artículo científico afirman que la productividad se define como la mejor forma en la que los insumos se convierten en productos, y se define como un concepto operativo desde la perspectiva de producir productos vendibles y de alta calidad por unidad de insumo. La productividad, por otro lado, es un importante impulsor del crecimiento económico a largo plazo y se establece como uno de sus puntos más trascendentales que dañan la competitividad de la industria manufacturera, como un indicador del estado actual y real de la economía. utilizado. De empresa, industria o país.

Según, Ayodotun, Ufua, Okorie & Kehinde (2020), mencionan que la productividad laboral ha sido descrita como una posible contribución económica y social al bienestar, dada por la participación. Esto ayuda a los formuladores de políticas a tomar decisiones sobre la combinación correcta de recursos que pueden generar mayores rendimientos para las instituciones financieras. Así mismo, Wahab & Tatoglu (2020), manifiestan que para que los trabajadores de producción cumplan con su propósitos de rendimiento y productividad, hemos intentado desarrollar una métrica que cumpla con los requisitos explícitos de rendimiento para su uso en un contexto de fabricación. Esta es una de las contribuciones importantes del estudio, ya que futuras investigaciones podrían utilizar esta medida para optimizar las circunstancias laborales de los trabajadores que buscan productividad, especialmente en la empresa de producción. Esto no resuelve los problemas que tienen muchos empleados de empresas manufactureras. Dado que cumplir con los requisitos de productividad para lograr los objetivos de producción tiene un impacto negativo en su bienestar, los empleados necesitan apoyo emocional adicional y compromiso por parte de recursos humanos. Debido al alto estrés laboral y las exigencias físicas de trabajar en empresas de fabricación, el apoyo de recursos humanos en la contratación de nuevos empleados puede no ser tan eficaz para resolver problemas, ya que los nuevos empleados pueden crear más defectos en los productos, lo que ralentiza el proceso. una etapa para perseguir los requisitos de rendimiento.

Por último, Singh (2020), menciona que los estándares son factores obligatorios que dañan el rendimiento en la productividad de los trabajadores, su efectividad es la suma total de los resultados reales de las actividades de la organización, evaluados contra los resultados esperados de la oficina. Por lo tanto, es imperativo que las organizaciones incrementen la productividad y la eficiencia de sus colaboradores dando un mayor grado de positividad en sus métricas, sin embargo, la cultura organizacional está controlada por un liderazgo efectivo que tiene una proyección positiva o negativa en la producción de los colaboradores. El compromiso de trabajar en diferentes condiciones de trabajo empresarial y educativo se basa en la mentalidad de desarrollo y la mentalidad de los empleados a través de un comportamiento eficaz. Además, el liderazgo competitivo promueve el trabajo en equipo y la comunicación entre los empleados que trabajan en el sistema de educación superior.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de Investigación:** La investigación que se utilizó fue tipo aplicada, toda vez que utilizó conocimientos adquiridos y tuvo como enfoque principal el desarrollo, demostrando la importancia de la planeación estratégica, para brindar información específica y generar alternativas de solución a los problemas actuales en un momento dado, la información recopilada en este ámbito se puede reflejar de manera específica y realizar un análisis en profundidad. Por otra parte, la investigación aplicada se fundamenta como un proceso investigativo científico serio y que es una manera necesaria para reconocer la realidad desde la evidencia misma Vargas (2009), p.156.

Con respecto al enfoque, se conocen tres cosas importantes de la encuesta, a saber, método de investigación y recolección de datos, enfoque cualitativo, enfoque cuantitativo y enfoque mixto, donde se conoce que constan con diferentes características, se enfocan en el logro de objetivos y estrategias de investigación, se utilizó el enfoque cuantitativo. Por lo tanto, Otero (2018), dice que el enfoque se aplicó fue el cuantitativo por lo que se utilizó el conjunto de antecedentes para justificar la hipótesis, con el fin de conocer diferentes estudios citados (p 150).

El nivel fue explicativo. Según, Arias (2012), en este nivel se buscó la causa de los sucesos mediante el método de causa-efecto, por lo tanto, los trabajos explicativos se encargan de los motivos de investigación después del hecho como efectos de investigación experimental.

El nivel también fue descriptivo, De acuerdo con Hernández, et al., (2010), señalaron los estudios descriptivos son quienes indagan describir y detallar sus cualidades y características de dichas variables (p.32).

**3.1.2 Diseño de investigación:** fue no experimental, Según Hernández, et al., (2014), quienes señalaron en esta forma de investigaciones no se quiere cambiar el movimiento de la variable sin finalidad, además se realiza en su debido momento (p.67).

El corte fue transversal de acuerdo con Serra Albert (2005), la transversalidad Es en forma paralela una definición y una herramienta organizativa cuyo potencial es aportar capacidad de acción a las organizaciones con relación a algunos temas para los que la organización tradicional resulta poco satisfactoria (p.81).

### **3.2 Variables y operacionalización**

Espinoza (2018), menciona que las variables en una investigación intervienen como causa o como efecto en su respectivo procedimiento, donde se identifican desde que se encuentra el problema, y le dan respuesta a ellos, así mismo la operacionalización es cuando cambia una variable teórica compleja en variable empírica, con el fin que se puedan medir, significa clasificar y conocer cuál es la variable, dimensiones, indicadores y el índice ya que nos ayudará a traductor la variable teórica (p.56).

Para la presente investigación, cual fue cuantitativa se consideran dos variables:

Planeamiento estratégico y productividad.

#### **Variable: Planeamiento estratégico:**

##### **Definición Conceptual**

En el enfoque conceptual sobre el planeamiento estratégico se tienen a los siguientes autores: D´Alessio (2015), define que es un proceso por el cual se busca la consecución de metas y objetivos planteados para que una organización sea exitosa. Y para lo cual determina tres etapas fundamentales: Formulación, implementación y evaluación (p.25).

Formulación: son las alternativas que se refieren a una respuesta para solucionar o mejorar un proceso, con ella se da inicio al plan estratégico en donde se plasma las herramientas a utilizar y seguir para alcanzar los objetivos establecidos. Aguilera y Riascos (2016) (p.56).

Implementación: en esta fase que se da con un proceso continuo, es la puesta en marcha de todo lo que se ha planificado en la etapa anterior, es sí que se realiza todo lo establecido en el plan Hill, Jones y Schilling (2014) (p.167).

Evaluación: Según Forest (2017), es la etapa final donde se analiza las distintas alternativas u opciones a tomar en cuenta para dar las acciones correctivas necesarias a un proceso por medio de un proceso de monitoreo y supervisión constante (p.16).

### **Definición Operacional**

Se conoce la variable planeamiento estratégico a través de dimensiones: Formulación, planificación y evaluación de estrategias, quienes se examinaron y fomentaron mediante un cuestionario y sus resultados se realizaron mediante datos del SPSS, versión 25.

### **Indicadores**

Esta investigación se trabajó con una primera variable Planeamiento estratégico implementando los siguientes indicadores: misión, visión, políticas, plan estratégico, establecer estructuras, asignación de recursos, liderazgo estratégico, monitoreo y acciones correctivas.

### **Escala de medición**

La primera variable de planeamiento estratégico fue medida con la técnica de escala de Likert para ampliar los datos estadísticos, se aplicó el programa SPSS versión 25. Donde se utilizaron las siguientes valoraciones: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

### **Variable Productividad Laboral**

#### **Definición Conceptual**

Por otro lado, Robbins y Judge (2013), toman en cuenta el nivel de análisis más alto en el comportamiento organizacional ya que si una compañía llega a lograr sus objetivos asignando y optimizando sus recursos y la transformación de insumos en bienes al menor costo entonces se puede decir que es productiva, por lo tanto, requiere de dos elementos fundamentales como la eficiencia, eficacia y adaptabilidad para su dicho cumplimiento y ganar participación en el mercado (p.28).

Calvo, Pelegrín y Gil (2018), La eficiencia es la capacidad para lograr una tarea en menor tiempo posible y utilizando la menor cantidad de recursos.

Calvo, Pelegrín y Gil (2018), La eficacia es la capacidad para cumplir objetivo y metas definidas sin importar el tiempo, capital o recursos utilizados.

Mamani (2017), Es la manera de solucionar adversidades y reaccionar de la mejor manera a los nuevos cambios, exigencias y adaptarse a ellos sin ningún inconveniente, (p.2).

### **Definición Operacional**

Para la segunda variable que es productividad se realizó tres dimensiones: eficiencia, eficacia y adaptabilidad las mismas que se analizaron y desarrollaron con cuestionario y los resultados se enjuiciaron mediante los datos del SPSS versión 25.

### **Indicadores**

El presente trabajo se realizó en base a la variable segunda trabajando con estos indicadores: tecnología, gestión del tiempo, material y energía, proactividad, métodos de trabajo, cumplimientos de metas, flexibilidad, modificación de conducta y objetividad.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** fue considerada finita. Según, Valderrama (2014), señala que es el resultado final de las unidades de estudio donde se considere del instrumento, puede ser finita trabajada por el investigador o infinita por el uso de la formula (p.38).

Su población asciende a 35 trabajadores de una empresa industrial de Puente Piedra, 2022.

Según Borda (2016), afirmo que la muestra es una parte de la población, la parte más representativa que delimita con anterioridad, así mismo se puede decir que es un subgrupo poblacional. La muestra será censal ya que es una población pequeña. Se obtuvo mediante el método probabilístico (p.35).

### **3.3.2 Muestra**

De acuerdo, Hernández et al., (2018), la muestra es un grupo de la población donde reúnen los datos representados de este, si desea propagar resultados (p.196).

Por lo tanto, en este trabajo se utilizó una muestra al 100% de los colaboradores que realizan funciones dicha empresa industrial de Puente Piedra.

### 3.3.3 Muestreo

Según López (2004), dice que es un método que se utiliza para escoger a los componentes de una muestra del total de la población (p.64), el presente estudio no utilizó un muestreo porque se trabajó con una muestra censal, por la poca cantidad de población.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica de recolección de datos

En esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta, su instrumento fue de dos cuestionarios (uno por variable), a través la escala de Likert. Nos dice Carrasco (2005), que la técnica es una política que usan los investigadores para dar facilidad a su investigación científica, es todo un procedimiento para desarrollar una dada actividad mediante la enseñanza (p.45). Así mismo, Carrasco (2005), menciona que toda encuesta tiene un proceso que se da en un estudio descriptivo donde se obtiene datos donde al final se procesa información, así mismo se da a conocer lo que opinen dichos encuestados del problema de investigación (p.38).

El instrumento que se utilizó es el cuestionario. Según Hernández (2014), es un método que se realiza con la finalidad de saber lo que piensan y opinan los participantes del estudio, estuvo compuesto por varias preguntas.

#### Instrumentos de la recolección de datos

**Tabla 1**

*Denominaciones en la escala de Likert*

<b>Puntuación</b>	<b>Denominación</b>	<b>Inicial</b>
5	Siempre	S
4	Casi Siempre	CS
3	A Veces	AV
2	Casi Nunca	CN

## Validación de instrumento

**Tabla 2**

*Resultados de expertos.*

N°	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
1	Reyes Linares, Angela Elsa	Aplicable	Asesor Técnico Metodológico
2	Victor Hugo Fernandez Bedoya	Aplicable	Asesor Técnico Metodológico

## Confiabilidad del Instrumento

**Tabla 3**

*Escala de medidas para efectuar el Coeficiente de Cronbach*

Valor	Nivel
< 0,6	Inaceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Cuestionable
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

## Prueba de fiabilidad del instrumento para la variable

**Tabla 4**

*Alpha de Cronbach para la variable Planeamiento estratégico*

### **Resumen de procesamiento de casos**

		N°	%
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	10	100.0
	<b>Excluido</b>	0	0
	<b>Total</b>	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### **Estadística de Fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
.794	18

Nota: Según lo tabla 4 se puede apreciar que los datos estudiados por el SPSS versión 25, la prueba piloto de 10 trabajadores la cual no se excluyó a ningún encuestado. Asimismo, se puede apreciar de las 18 afirmaciones realizadas por el cuestionario de la variable planeamiento estratégico se alcanzó con el test de Alpha de Cronbach de la valoración de 0,794 la cual se encuentra dentro del ponderado de 0,8 y 0,9 de la tabla 3, mencionando que el nivel de test es bueno, llegando a la conclusión la fiabilidad del instrumento.

### **3.5 Procedimientos**

La información fue dada a través de un cuestionario a los trabajadores de la empresa industrial en el distrito de Puente Piedra.

Fue en una reunión el 4 de abril del 2022 con el encargado de recursos humanos de una empresa industrial en el distrito Puente Piedra, quién dio conformidad a la aplicación del instrumento, apoyando para el recojo de información. Así mismo se

contactó a los trabajadores en el mes de abril, a fin de obtener la data de la muestra planificada (35 personas) y finalmente se procesarán los datos en el SPSS 25.

### **3.6 Método de análisis de datos**

En esta investigación se trabajó con la prueba de normalidad de Spearman, ya que la presente investigación es de 35 encuestados, lo cual, ayudo a verificar si la información buscada es de frecuencia normal.

Se detallan los metadatos generales, reduciendo la información obtenida a partir de valores estadísticos, como rango, media, valores mínimos y máximos, y desviaciones y varianzas estadísticas. existente. Luego, los datos se representan por ítem y se pueden notar anomalías en las respuestas elegidas por los entrevistados y los porcentajes de total, correcto y acumulado.

Finalmente, se realizó la prueba de hipótesis para identificar las posibles soluciones que fueron aceptadas y rechazadas, a través de la prueba estadística de regresión lineal.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para el manejo de este estudio se tomó en cuenta diferentes citas de expertos, que fueron citados se utilizó el parafraseo y respetando la normativa APA 7° edición, para luego aplicar el turnitin, ya si evitar plagio, respetando de la guía de elaboración de productos de investigación de fin de programar 2022 de la Universidad Cesar Vallejo. Así mismo, se organizó la autorización del estudio con la empresa industrial y que las encuestas de los colaboradores se realicen de manera anónima.

## IV. Resultados

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 5**

*Tabla de frecuencia de la variable planeamiento estratégico*

		Frecuencia	Porcentajee	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	17,1	17,1	17,1
	MEDIO	25	71,4	71,4	88,6
	ALTO	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

Figura 1: Histograma de frecuencia de la variable planeamiento estratégico



Nota. Según la tabla 5 y figura 1, de los 35 encuestados, es decir del 100%, 71,43% manifestó que el planeamiento estratégico afecta de manera media a los trabajadores de la empresa. Sin embargo, el 17,14% indicó que el planeamiento estratégico afecta de manera baja a los trabajadores de la empresa. Por último, el 11,43% indicó que el planeamiento estratégico afecta de manera baja a los trabajadores de la empresa.

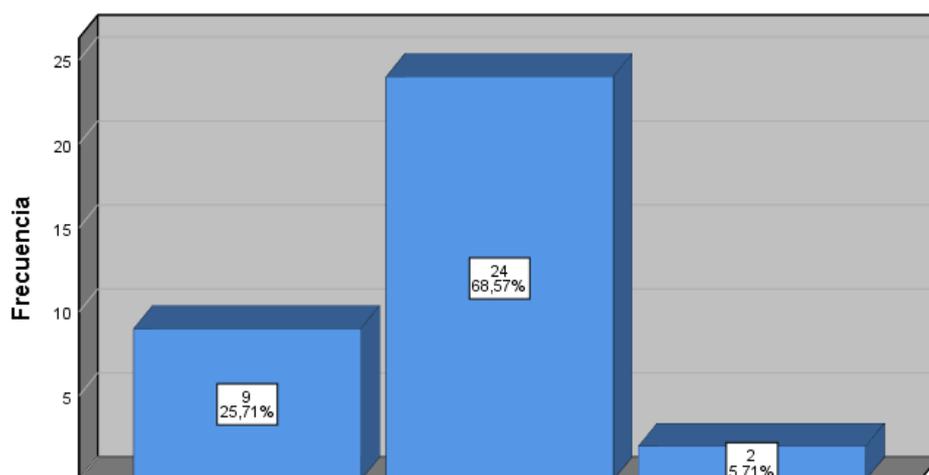
**Tabla 6**

*Tabla de frecuencia de la dimensión planificación de estrategias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	25,7	25,7	25,7
	MEDIO	24	68,6	68,6	94,3
	ALTO	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Fuente:** *Elaboración propia*

Figura 2: Histograma de frecuencia de la dimensión planificación de estrategias



Nota. Según la tabla 6 y figura 2, de los 35 encuestados, es decir del 100%, 68,57% manifestó que la planificación de estrategias afecta de manera media a los trabajadores de la empresa. Sin embargo, el 25,71% indicó que la planificación de estrategias afecta de manera baja a los trabajadores de la empresa. Por último, el 5,71% indicó que la planificación de estrategias afecta de manera baja a los trabajadores de la empresa.

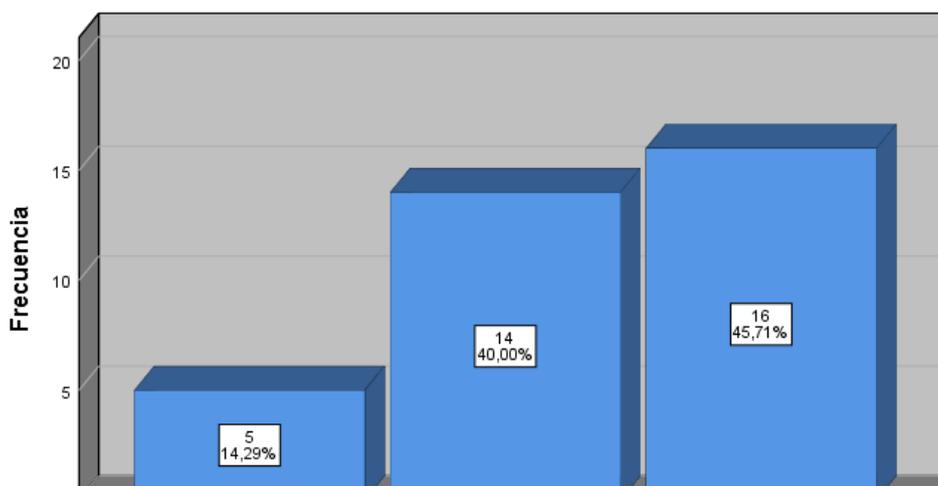
**Tabla 7**

*Tabla de frecuencia la dimensión implementación de estrategias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	14,3	14,3	14,3
	MEDIO	14	40,0	40,0	54,3
	ALTO	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

Figura 3: Histograma de frecuencia la dimensión implementación de estrategias



Nota. Según la tabla 7 y figura 3, de los 35 encuestados, es decir del 100%, 45,7% manifestó que la implementación de estrategias afecta de manera alta a los trabajadores de la empresa. Sin embargo, el 40% indicó que la implementación de estrategias afecta de manera media los trabajadores de la empresa. Por último, el 14,3% indicó que la implementación de estrategias afecta de manera baja a los trabajadores de la empresa.

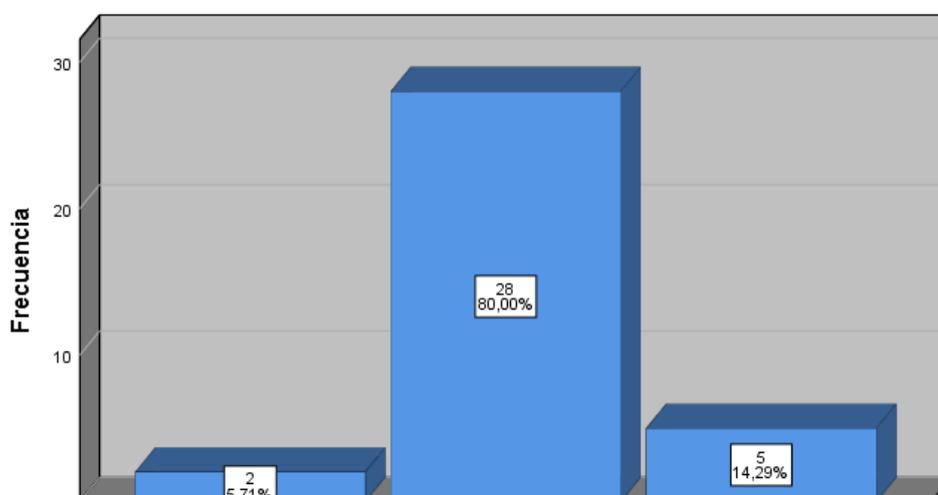
**Tabla 8**

*Tabla de frecuencia de la dimensión evaluación de estrategias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	5,7	5,7	5,7
	MEDIO	28	80,0	80,0	85,7
	ALTO	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

Figura 4: Histograma de frecuencia de la dimensión evaluación de estrategias



Nota. Según la tabla 8 y figura 4, de los 35 encuestados, es decir del 100%, 80% manifestó que la evaluación de estrategias afecta de manera media a los trabajadores de la empresa. Sin embargo, el 14,3% indicó que la evaluación de estrategias afecta de manera alta a los trabajadores de la empresa. Por último, el 5,7% indicó que la evaluación de estrategias afecta de manera baja a los trabajadores de la empresa.

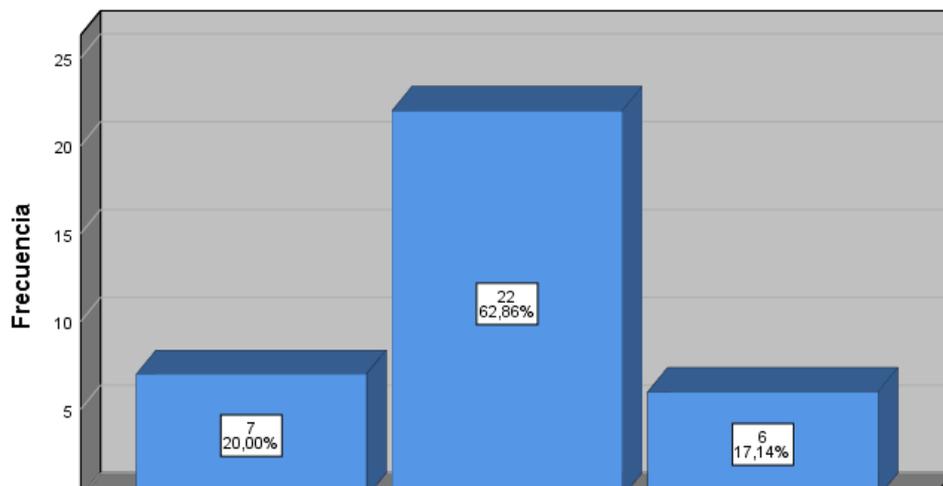
**Tabla 9**

*Tabla de frecuencia de la variable productividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	22	62,9	62,9	82,9
	ALTO	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

Figura 5: Histograma de frecuencia Tabla de frecuencia de la variable productividad



Nota. Según la tabla 9 y figura 5, de los 35 encuestados, es decir del 100%, 62.86% manifestó que la productividad afecta de manera media a los trabajadores de la empresa. Sin embargo, el 20% indicó que la evaluación de estrategias afecta de manera baja a los trabajadores de la empresa. Por último, el 17,14% indicó evaluación de estrategias afecta de manera alta a los trabajadores de la empresa.

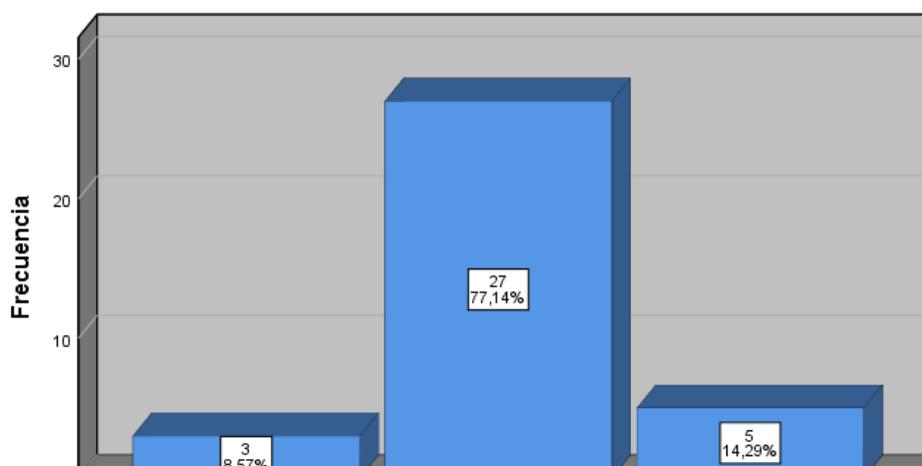
**Tabla 10**

*Tabla de frecuencia de la dimensión eficiencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	8,6	8,6	8,6
	MEDIO	27	77,1	77,1	85,7
	ALTO	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

Figura 6: Histograma de frecuencia de la dimensión eficiencia



Nota. Según la tabla 10 y figura 6, de los 35 encuestados, es decir del 100%, 77,1% manifestó que la eficiencia afecta de manera media a los trabajadores de la empresa. Sin embargo, el 14,3% indicó que la eficiencia afecta de manera alta a los trabajadores de la empresa. Por último, el 8,6% indicó que la eficiencia afecta de manera baja a los trabajadores de la empresa.

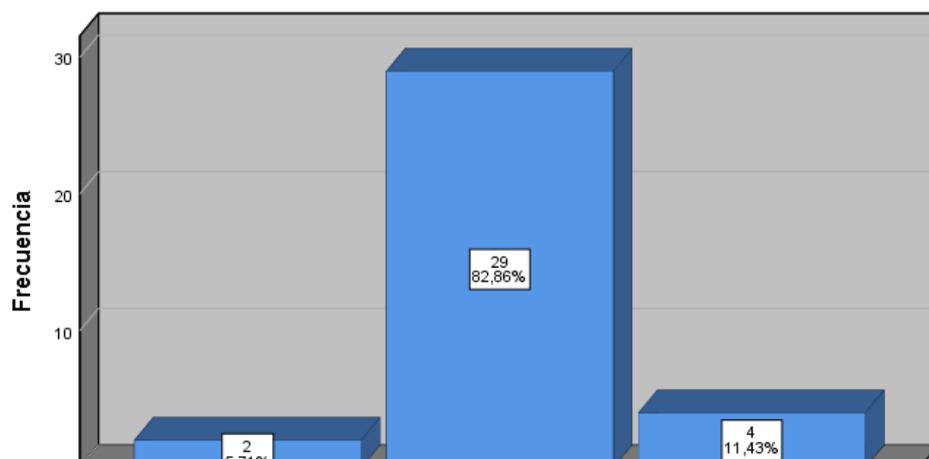
**Tabla 11**

*Tabla de frecuencia de la dimensión eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	5,7	5,7	5,7
	MEDIO	29	82,9	82,9	88,6
	ALTO	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 7: Histograma de frecuencia de la dimensión eficacia



Nota. Según la tabla 11 y figura 7, de los 35 encuestados, es decir del 100%, 83% manifestó que la eficacia afecta de manera media a los trabajadores de la empresa. Sin embargo, el 11,4% indicó que la eficacia afecta de manera alta a los trabajadores de la empresa. Por último, el 5,7% indicó que la eficacia afecta de manera baja a los trabajadores de la empresa.

**Tabla 12**

*Tabla de frecuencia de la dimensión adaptabilidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	8,6	8,6	8,6
	MEDIO	28	80,0	80,0	88,6
	ALTO	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 8: Histograma de frecuencia de la dimensión adaptabilidad



Nota. Según la tabla 12 y figura 8, de los 35 encuestados, es decir del 100%, el 80% manifestó que la adaptabilidad afecta de manera media a los trabajadores de la empresa. Sin embargo, el 11,4% indicó que la adaptabilidad afecta de manera alta a los trabajadores de la empresa. Por último, el 8,6% indicó que la adaptabilidad afecta de manera baja a los trabajadores de la empresa.

### 4.3. Prueba de normalidad

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad para las variables planeamiento estratégico y productividad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	,156	35	,000
PRODUCTIVIDAD	,189	35	,000

Nota. En la tabla 13, de acuerdo con la prueba de normalidad se determinó la bondad de ajuste de las variables, de igual manera se propuso emplear la prueba Shapiro-Wilk al ser una muestra menor a 50 elementos Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014), teniendo como solución para las variables una significancia de 0,000. En consecuencia, se aplicó el estadístico de Spearman para analizar las muestras no paramétricas y en las hipótesis planteadas y evaluar el grado de correlación entre las variables y dimensiones del estudio. En conclusión, las variables no tienen una distribución normal.

**Tabla 14**

***Niveles de correlación bilateral***

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

*Fuente:* Tomado de la revista científica *Montevideo Científico*, 8(1), p.100. Mondragón, M. (2014).

**Prueba de hipótesis general.**

***Hipótesis estadística.***

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra, 2022.

H<sub>a</sub> Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra, 2022.

**Tabla 15**

***Prueba de hipótesis general***

<b>Correlaciones</b>			<b>PLANEAMIENTO ESTRATEGICO (Agrupada)</b>	<b>PRODUCTIVIDAD (Agrupada)</b>
Rho de Spearman	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,767*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,767*	1,000

(Agrupada)	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. En la tabla 15 se observa un total de 35 trabajadores de la empresa una significancia bilateral de ,000 y un nivel de confianza de 95% resultando una correlación positiva muy fuerte de 0.767 para las variables planeamiento estratégico y productividad, por la contrastación se obtuvo que la sig.<0.05, por consiguiente se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, es decir existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra, 2022.

### Prueba de hipótesis específica 1.

#### ***Hipótesis estadística.***

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre la planificación de estrategias y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra,2022.

H<sub>a</sub> Existe relación significativa entre planificación de estrategias y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra,2022.

### Tabla 16

#### ***Prueba de hipótesis específica 1***

		Correlaciones	
			PRODUCTIVIDAD (Agrupada)
			PLANIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS (Agrupada)
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	35
	PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,854*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

Nota. En la tabla 16 se observa un total de 35 trabajadores de la empresa, una significancia bilateral de ,000 y un nivel de confianza de 95% resultando una correlación positiva muy fuerte de 0.854 para las dimensión planificación de estrategias y la variable productividad, por la contrastación se obtuvo que la sig.<0.05, por consiguiente se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, es decir existe relación significativa entre la planificación de estrategias y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra, 2022.

### **Hipótesis estadística.**

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre la implementación de estrategias y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra,2022.

H<sub>a</sub> Existe relación significativa entre implementación de estrategias y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra,2022.

**Tabla 17**

### **Prueba de hipótesis específica 2**

			Correlaciones	
			IMPLEMENTA CIÓN DE ESTRATEGIAS (Agrupada)	PRODUCTIVID AD (Agrupada)
Rho de Spearman	IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,367*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	35	35
	PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,367*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	35	35

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. En la tabla 17 se observa un total de 35 trabajadores de la empresa, una significancia bilateral de ,000 y un nivel de confianza de 95% resultando una correlación positiva media de 0.367 para las dimensión

implementación de estrategias y la variable productividad, por la contrastación se obtuvo que la sig.<0.05, por consiguiente se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, es decir existe relación significativa entre la implementación de estrategias y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra,2022.

### Prueba de hipótesis específica 3.

#### *Hipótesis estadística.*

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre la evaluación de estrategias y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra,2022.

H<sub>a</sub> Existe relación significativa entre evaluación estrategias y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra,2022.

**Tabla 18**

#### *Prueba de hipótesis específica 3*

#### Correlaciones

			EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS (Agrupada)	EPRODUCTIVIDAD (Agrupada)
Rho de Spearman	EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,527*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	35	35
	PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,527*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	35	35

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. En la tabla 18 se observa un total de 35 trabajadores de la empresa ,una significancia bilateral de ,000 y un nivel de confianza de 95% resultando una correlación positiva media de 0.527 para las dimensión evaluación de estrategias y la variable productividad, por la contrastación se obtuvo que la sig.<0.05, por consiguiente se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, es decir existe relación significativa entre la evaluación de estrategias y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra, 2022.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación existente el planeamiento estratégico y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra, 2022 obteniendo resultados estadísticos y luego fueron analizados los datos de la muestra que conformaron los 35 colaboradores.

La hipótesis general formulada propuso inferir la existencia de los factores entre las variables planeamiento estratégico y productividad en una empresa industrial en Puente Piedra, 2022; que a través de la correlación de Spearman determinó una significancia bilateral es 0,000 lo que nos hace rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.767 indicando un nivel de correlación positiva muy alta. Pazos (2018), afirma que el planeamiento estratégico empresarial es aquel elemento que consiste en poner en marcha un proceso de mejora para la organización logrando estudiar y analizar las herramientas necesarias, alineación de metas y objetivos que permitan un beneficio empresarial que genere utilidades, posicionamiento de mercado y resultados que conlleven al éxito. Drucker (2015) define que es la relación que existe entre la producción obtenida y los recursos utilizados, en resumen, se conoce que es el manejo eficiente de los recursos para alcanzar los objetivos propuestos. Chiavenato (2009), sostiene que es el producto de la producción y uno o más elementos de la producción como el capital, los procesos o la mano de obra, es optimizar la eficiencia y la eficacia, es decir que se encarga de medir el total de bienes y servicio que han sido producidos por cada factor empleado, nos permite saber lo que un trabajador produce en las tareas y funciones que desempeña (p.240), los resultados se sustentan en base, según Gálvez (2017), propuso que la planeación estratégica es una estrategia fundamental en todas las empresas ya que con esto se diferencian de las demás empresas ya que acrecentar las oportunidades y ayuda a mejorar las fortalezas con el fin de direccionar todos los recursos para alcanzar los objetivos establecidos ayudando a obtener mejores resultados. Además Pazmiño (2020), como se sabe no se puede conocer el futuro, la planificación estratégica representa excelentes herramientas para la presentación de políticas en áreas de minimizar el impacto ante la crisis de acuerdo a la incertidumbre actual . Esto implica explorar y capacitarse con varias estrategias para el futuro, que tengan como finalidad

identificar nuevas y/o mejores oportunidades y desafíos potenciales y diseñar formas modernas de planificarse para lograr las metas propuestas.

La primera hipótesis específica se propuso inferir si es factible la relación entre la planificación de estrategias y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra, 2022., cuyo resultado obtenido, por medio del estadístico de Pearson, se determinó la significancia bilateral es 0,000 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.854 indicando un nivel de correlación positiva muy fuerte entre la dimensión planificación estrategias y la variable productividad. Los resultados tienen coherencia con Barreda (2016), expuso que el plan estratégico ayuda a cualquier empresa a sobresalir sobre las demás ya que dispone de ciertos factores, es así que en caso de una institución como cita el artículo el recurso humano y los procesos son fundamentales para mejorar la prestación del servicio así como la cantidad de recursos, infraestructura y el nivel de enseñanza, la gestión universitaria es otra aspecto a tomar en cuenta ya que gracias a eso el estado debe de invertir y supervisar para la mejorar constantemente la calidad del servicio que brinda la institución. Jaimes y Rojas (2018), en su artículo propusieron como objetivo general reconocer los elementos que afectan en la productividad en las pymes, el método empleado fue un análisis de carácter exploratorio, la muestra fue de 39 compañías del rubro de confecciones, la técnica que se empleó fue la encuesta. En los resultados obtenidos la dimensión humana y el proceso productivo fue determinar una productividad por medio del control y la gestión adecuada de los procesos. En conclusión, la importancia y relevancia de realizar investigaciones de este tipo ayuda a las pymes a proponer estrategias de mejora para aumentar la productividad y volverse más competentes en el sector en que se desempeñan ya que asignaran de manera correcta sus recursos evitando pérdidas de tiempo y capital.

La segunda hipótesis específica se propuso inferir si es factible la relación entre la implementación de estrategias y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra, 2022, cuyo resultado obtenido, por medio del estadístico de Pearson, se determinó la significancia bilateral es 0,000 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.357 indicando un nivel de correlación positiva media entre la dimensión implementación estrategias y la variable productividad. Los resultados tienen

coherencia con Benítez, et al., (2020), en su artículo propusieron que hoy en día las empresas buscan aumentar sus niveles de competitividad ya que se encuentran en un procesos lento para alcanzar una economía sostenible y rentable, se debe de tomar importancia en el factor de la productividad yendo de la mano con el factor tecnológico, la finalidad de este trabajo es evaluar la situación competitiva y productiva de las pymes en la ciudad de Trujillo, la muestra estuvo dada por 132 empresarios, en donde el 70 % de las empresas de calzado están relacionadas a desarrollarse bajo una ventaja competitiva, para el sector mecánico un 90 % y el sector textil un 70 %, la calidad del recurso humano, planificación y alianzas estratégicas con ayuda de las técnicas de información y las innovación y procesos tecnológicos ayudan a tomar decisiones estratégicas para aumentar la productividad y mantenerse a la vanguardia de los cambios tecnológicos.

Fontalvo, De la Hoz y Morelos (2017), en sus artículos indicaron que las empresas disponen de muchos procesos para poder cumplir con las demanda de los clientes, es así que se debe gestionar los recursos humanos, tecnológicos y físicos para que se consigna los niveles adecuados y propuesto de productividad y a largo plazo se puedan alcanzar las metas establecidas, los recursos que se utilizan y los que se obtienen hacen que la empresa sea más productiva en el uso de la tecnológica, los tiempos y los métodos de trabajo que se emplean, la producción debe contar con sistemas de gestión y cumplir con los estándares para tener un impacto positivo y se consigan resultados de manera óptima. Se puede mencionar que con el aporte de los factores tecnológicos las empresas maximizan su producción y tienen rapidez en sus procesos minimizando los tiempos en las operaciones.

La tercera hipótesis específica se propuso inferir si es factible la relación entre la evaluación de estrategias y la productividad en una empresa industrial en Puente Piedra, 2022., cuyo resultado obtenido, por medio del estadístico de Pearson, se determinó la significancia bilateral es 0,000 lo que nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.527 indicando un nivel de correlación positiva media entre la dimensión evaluación estrategias y la variable productividad. Los resultados tienen coherencia, según Miranda (2018), en su artículo indicó que la planificación estratégica se enfoca en la anticipación, la iniciativa y la posterior reacción que tienen las empresas frente a un

cambio, así mismo va de la mano con la colaboración y la máxima entrega de la gerencia, así como de los colaboradores, estableciendo objetivos, el establecimiento de los procedimientos correctos para lograrlos. Es importante ya que las empresas gracias a esto fomentan las decisiones para ver de qué manera van a asignar los recursos y cuáles son las metas definidas, la acciones para poder alcanzarlas y el presupuesto estimado. Evaristo (2018), en su tesis indico como objetivo general analizar la relación de la planificación estratégica y la productividad, el método empleado fue un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, con una población de 51 personas y la muestra fue censal, el instrumento fue de 18 ítems para ambas variables. En los resultados obtenidos un 22 % está de acuerdo con la planeación de la empresa, un 14% con el diagnostico estratégico, un 20% con el talento humano y un 35% con los factores de recursos. En conclusión, de determino que hay relación significativa entre el planeamiento estratégico y la productividad ya que se encontró una correlación considerable de 0.690.

## VI. CONCLUSIONES

Teniendo en consideración la crisis sanitaria a nivel mundial, a partir el año 2020, que develo en todas las sociedades diversas falencias, en todos los ámbitos y en especial el sector empresarial, notándose que algunas empresas bien estructuradas, sobrellevaron la crisis mundial en mejores condiciones, caso contrario aquellas con deficiencias en su organización, tuvieron serios problemas, que mermaron su productividad y en los peores casos, algunas tuvieron que declararse en bancarrota y aceptar el fracaso.

Ante este panorama y habiéndose centrado este trabajo de investigación en el distrito de Puente Piedra, se aprecia claramente que el Planeamiento estratégico, resulta ser una importante herramienta empresarial, por lo que toda compañía cuenta con una visión y métodos estratégicos para lograrlo con base a un análisis de foda, siendo desarrollada con la adecuada disciplina comercial, influye notablemente en la productividad y posicionamiento de la marca lo que significa el “éxito empresarial”.

Con las aportaciones de ésta investigaciones, de acuerdo a la tabla 10 y figura 6, de los 35 encuestados, es decir del 100%, el 77.1% manifestó que la eficiencia perjudica de manera media a los trabajadores de la empresa. Sin embargo, el 14,3% indico que la eficiencia afecta de manera alta a los trabajadores de la empresa. Por último, el 8,6% indico que la eficiencia afecta de manera baja a los trabajadores de la empresa quedando demostrado la influencia del planeamiento estratégico en la eficiencia de la productividad de una empresa de Puente Piedra, 2022, debido a que se logra maximizar el uso de los recursos y/o procesos, logrando más y mejores resultados, lo cual siempre repercute en mejoras económicas, que es el fin primordial de una empresa en Puente Piedra.

Los resultados obtenidos según la tabla 11 y figura 7, de los 35 encuestados, es decir del 100%, 82.9% manifestó que la eficacia afecta de manera media a los trabajadores de la empresa. Sin embargo, el 11,4% indico que la eficacia afecta de manera alta a los trabajadores de la empresa. Por último, el 5,7% indico que la eficacia afecta de manera baja a los trabajadores de la empresa, confirmando que el planeamiento estratégico ejerce influencia en la eficacia de la productividad en una empresa de Puente Piedra, 2022, por cuanto se logra cumplir las metas y/o planes en el tiempo y forma adecuado, cumpliendo oportunamente con los clientes, lo que

conlleva a mejorar grandemente la credibilidad y como tal consolidarse como una empresa solida en el mercado.

Del análisis de los datos obtenidos en la investigación con la técnica de la encuesta a través de la herramienta cuestionario se logra determinar según la tabla 12 y figura 8, de los 35 encuestados, es decir del 100%, el 80% manifestó que la adaptabilidad afecta de manera media a los trabajadores de la empresa. Sin embargo, el 11,4% indico que la adaptabilidad afecta de manera alta a los trabajadores de la empresa. Por último, el 8,6% indico que la adaptabilidad afecta de manera baja a los trabajadores de la empresa. que el planeamiento estratégico tiene una fuerte influencia en la adaptabilidad en la productividad en una empresa de Puente Piedra, 2022, porque se encuentran previstos todos los posibles escenarios donde se tenga que desarrollar la empresa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Del análisis de los resultados obtenidos en la presente investigaciones se presentan las siguientes recomendaciones:

A los Directivos, tener en cuenta la opinión y/o experiencia de personal al momento de formular el plan estratégico empresarial, para aprovechar al máximo las ventajas de la experticia y las ideas innovadoras de los colaboradores en sus diversos niveles de organización.

A los Gerentes y supervisores, encargados de hacer cumplir las políticas establecidas en el plan estratégico, que se apeguen con la máxima disciplina posible a las anotaciones del plan estratégico, a fin de no desviar o mal utilizar los recursos asignados.

A los Gerentes del área de Recursos humano, monitorear constantemente los procesos, teniendo en cuenta que el recurso más valioso el personal debiéndole proveer las herramientas y recursos adecuados, para no llegar a sobrecargar o estresar al personal de colaboradores.

Al directorio de la empresa, incentivar políticas de beneficio y relajación del personal de colaboradores, debido a que está plenamente demostrado que mientras el personal este más cómodo, trabaja con la mejor predisposición.

Para los encargados de las áreas de logística o administración, contar siempre con procesos actualizados que conlleven a la mejora continua.

A los gerentes de Marketing, utilizar mecanismos creativos de difusión y posicionamiento de la marca, para que la empresa se mantenga liderando el mercado y se cumpla la visión establecida en el plan estratégico.

## REFERENCIAS

- Aguilera, A. y Riascos, S. (2016). Metodología para la inclusión de las TIC en las PYMES fundamentada en el direccionamiento estratégico. *Criterio Libre*, 14(24), 150-167.  
<https://search.proquest.com/docview/1892983898?accountid=37408>.
- Alessio, F. (2015). *El proceso estratégico: un enfoque de gerencia*. (3ª ed.). Pearson.
- Alfaro, E., Neyra, P., y Vilcapoma, F. (2019). *Planeamiento Estratégico de la empresa GrupoContex Perú. (2019 – 2023)*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9875/3/2019\\_Alfaro%20Quiroga\\_Resumen.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9875/3/2019_Alfaro%20Quiroga_Resumen.pdf).
- Andrade, G. (2016). *Desarrollo de planificación estratégica para la empresa BDO Ecuador Cia* (Tesis de pregrado). Universidad Internacional del Ecuador, Quito, Ecuador.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6002/Torobeo%20Vel%C3%A1squez%20Luis%20Ignacio.pdf?sequence=1>
- Astaiza, C., Bertolomé, J. Bibolotti, A. y Ponciano, E. (2017). *Elaboración del plan estratégico de la empresa “Frangelo Café”* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio De Loyola, Perú.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2951/1/2017\\_Astaiza\\_FrangeloCafe.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2951/1/2017_Astaiza_FrangeloCafe.pdf).
- Ayodotun, S. I., Ufua, D. E., Okorie, U. E., & Kehinde, B. E. (2020). Labour productivity in agricultural sector of sub-sahara africa (2010–2017): A data envelopment and panel regression approach. *African Journal of Economic and Management Studies*, 11(2), 207-232. doi:<https://doi.org/10.1108/AJEMS-02-20190083>
- Bances, A. (2021). *Gestión logística y productividad en el área de almacén de Makro Supermayorista S.A. Piura*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61075/Bances\\_M A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61075/Bances_M A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Barreto, M. (2019). Planificación estratégica para la cooperación internacional en la administración pública (Tesis de pregrado). Universidad del Salvador, Buenos Aires, Argentina. <https://repositorio.inta.gob.ar/xmlui/handle/20.500.12123/6033>
- Benites, L., Ruff, C., Ruiz, M., Matheu, A., Inca, M., y Juica, P.(2020). Análisis de los factores de competitividad para la productividad sostenible de las PYMES en Trujillo (Perú). *Revista De Métodos Cuantitativos para la economía y la empresa*, 29, 208–236. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3513>.
- Behar, D, S. (2008). *Metodología de la investigación*. (2da ed.).Editorial Shalom.
- Bohórquez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000300385&lng=es&tlng=es).
- Borda, T. (2016). *Importancia de la población y muestra*. (3ra ed.). Saint Patrick.
- Campos, F. (2014). Aplicación de un sistema de Planificación estratégica y control de gestión en una organización sin fines de lucro. (Tesis de grado de Magister). Universidad de Chile, Santiago, Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117539>
- Calle, M., Gurumendi, I., y Calle, M. (2020). Planeación estratégica aplicada a profesionales de la medicina y la jurisprudencia. *Revista Universidad y pSociedad*, 12(3), 83-89. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300083&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300083&lng=es&tlng=es)
- Calvo, J., Pelegrín, A., y Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552018000100006&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006&lng=es&tlng=es)
- Chiavenato, I (2009). *Desempeño Laboral*. (2da ed.). Mc Graw Hill. Cristea, C., Cristea, M., Șerban, ,F.M., Făgărășan, C., & Stoenoiu, C. E. (2021). Productivity

- assessment of the romanian construction industry using malmquist productivity index. IOP Conference Series. Materials Science and Engineering, 1169(1) doi:<https://doi.org/10.1088/1757-899X/1169/1/012018>
- David, F. (2013). *Administración Estratégica*. (14ª ed.). Pearson Educación.
- Dlamini, N., Mazenda, A., Masiya, T., & Nhede, N. T. (2020). Challenges to strategic planning in public institutions: A study of the department of telecommunications and postal services, south africa. *International Journal of Public Leadership*, 16(1), 109-124. Doi:<https://doi.org/10.1108/IJPL-10-2019-0062>
- Estrategias y negocios. (2018, 10 de noviembre). La historia del crecimiento de McDonalds. <https://www.estrategiaynegocios.net/portada/el-fundador-lahistoria-del-crecimiento-de-mcdonalds-AXEN1046060>
- Evaristo, L. (2018). La Planificación Estratégica y la Productividad en la empresa Remarsa Hidraulica SAC, San Martín de Porres, Lima, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19901/Evaristo\\_SLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19901/Evaristo_SLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., y Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>.
- Gálvez, J. (2017). Planificación Estratégica y su relación con la Gestión de la Calidad en la Universidad Continental S.A.C. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18659/Macarlup%c3%ba\\_GJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18659/Macarlup%c3%ba_GJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, E., y Sierra, M. (2021). Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín. (Tesis de pregrado) Universidad Eafit, Medellín, Colombia.

- [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria\\_GarciaGallego\\_Mariana\\_SierraTrujillo\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Gestión. (10 de agosto 2019). Cuatro empresas que se transforman para sobrevivir y ahora dominar sus mercados. <https://gestion.pe/fotogalerias/cuatroempresas-que-se-transformaron-para-sobrevivir-y-ahora-dominan-susmercados-noticia/>
- Govea, G., Cabra, A., Aguilar, A., Cruz, M., López, R., y García, R. (2016). Aplicación de la planeación estratégica y fundamento normativo en una empresa procesadora de carne. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 39, 389398. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14149188003>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª. ed.). McGraw-Hill.
- Hill, C., Jones, G. y Schilling, M. (2015). *Administración estratégica: teoría y casos*. (11ª. ed.). Cengage.
- Hoy-yan Cheung, & Yu, E. (2020). A review of the strategic planning process in the hong kong police force. *Public Administration and Policy*, 23(3), 245-258. Doi:<https://doi.org/10.1108/PAP-06-2020-0027>
- Hunitie, M. (2018). Impact of strategic leadership on strategic competitive advantage through strategic thinking and strategic planning: A bi-meditational research. *Verslas : Teorija Ir Praktika*, 19, 322-330. doi:<https://doi.org/10.3846/btp.2018.32>
- Ipmark(2017, 5 de octubre). La innovación clave del crecimiento en Coca Cola. <https://ipmark.com/la-innovacin-clave-del-crecimiento-en-coca-cola/>
- Irawan, A. R., Ashari, Sudaryanto, T., Irawan, B., Sunarsih, & Nida, F. S. (2021). Dynamic of migration and labor productivity in the rural area of PATANAS villages. *IOP Conference Series. Earth and Environmental Science*, 892(1) doi:<https://doi.org/10.1088/1755-1315/892/1/012083>
- Jaimes, M., y Rojas, D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de

- Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186.  
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Kholodov, O., Kholodova, M., Kolycheva, Z., Barbashova, E., Mozgovoy, A., Beskopilny, A., . . . Khozyaev, I. (2020). Strategic planning system for agricultural production and agro logistic in russia. *IOP Conference Series. Materials Science and Engineering*, 918(1)  
 doi:<https://doi.org/10.1088/1757-899X/918/1/012144>
- Lacu, M. (2017). El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento (Tesis doctoral). Universidad Pontificia ICAICADE Comillas, Madrid, España.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=125043>
- Liaros, S. (2020). Implementing a new human settlement theory: Strategic planning for a network of regenerative villages. *Smart and Sustainable Built Environment*, 9(3), 258-271. Doi:<https://doi.org/10.1108/SASBE-01-2019-0004>
- Mayorga, C., Mantilla, L., Ruiz, M., y Moyolema, M. (2016). Procesos de producción y productividad en la industria de calzado ecuatoriana: caso empresa Mabelyz. *Revista ECA Sinergia*, 6(7), 88-100. File:///C:/Users/pc-peru/Downloads/DialnetProcesosDeProduccionYProductividadEnLaIndustriaDeC-6197632.pdf.
- Medianero, D. (2016). *Productividad Total. Teoría y métodos de medición.* (1ra ed.). Editora Macro EIRL.
- Miranda, D. (2018). Strategic Planning for the Generation of Economic Added Value. *Innova Research Journal*, 3(4), 83-98.  
 File:///C:/Users/JUGADOR/Downloads/Dialnet-PlaneacionEstrategicaParaLaGeneracionDeValorEconom-6779626.pdf
- Neira, M. y Tenelema, C. (2017). *Plan estratégico para la empresa ServiExpress dedicada al servicio técnico automotriz en la Ciudad de Guayaquil* (Tesis pregrado). Universidad de Guayaquil, Colombia.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/16835>

- Nebritov, B. N. (2020). The mechanism of the construction enterprise's strategic planning. IOP Conference Series. Materials Science and Engineering, 913(4) doi:<https://doi.org/10.1088/1757-899X/913/4/042033>
- Nowak, R. (2021). "Process of strategic planning and cognitive diversity as determinants of cohesiveness and performance". Business Process Management Journal, 27(1), 55-74. doi:<https://doi.org/10.1108/BPMJ-09-20190401>
- Pazmiño, W., Merchán, V., y Jiménez, E. (2020). Planificación estratégica y su impacto ante la crisis del Covid-19. *Reciamuc*, 4(3), 167-182. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/4.\(3\).julio.2020.167-182](https://doi.org/10.26820/reciamuc/4.(3).julio.2020.167-182)
- Pazos, R. (8 de junio de 2018). ¿Qué es la planificación estratégica y cómo lograr que sea coherente? [Mensaje en un blog]. <https://walterman.es/que-es-la-planificacion-estrategica/>.
- Quezada, S. (2018). Productividad Laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A, Callao, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27174/Quezada\\_HSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27174/Quezada_HSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quintero, J., López, E., y Rivero, A. (2015). Planeación estratégica con enfoque prospectivo para la editorial "Universo Sur". *Universidad y Sociedad*, 7 (3), 160-167. <http://rus.ucf.edu.cu/>.
- Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M., y Cuéllar, M. (2020). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Computación y Sistemas*, 24(3), 1305-1312. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cys/v24n3/14055546-cys-24-03-1305.pdf>
- Rita, S. B., Jorge, C., & Cardoso, M. A. (2021). Performance assessment system to wastewater utilities strategic planning. *Water*, 13(18), 2489. doi:<https://doi.org/10.3390/w13182489>
- Scerri, M., & Agarwal, R. (2018). Service enterprise productivity in action: Measuring service productivity. *Journal of Service Theory and Practice*, 28(4), 524-551. Doi:<https://doi.org/10.1108/JSTP-06-2017-0104>

- Singh, A. (2020). Association between organizational norms and employee productivity in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(2), 271-295. doi:<https://doi.org/10.1108/JARHE-01-2019-0014>
- Yeniaras, V., & Kaya, I. (2021). Relational governance, strategic planning and firm performance. *Marketing Intelligence & Planning*, 39(8), 1104-1120. doi:<https://doi.org/10.1108/MIP-04-2021-0122>
- Tezzele, R. B. (2022). Innovation and productivity: Is learning by doing over? *Economic and Business Review for Central and South – Eastern Europe*, 24(1), 52-63. Doi:<https://doi.org/10.15458/2335-4216.1297>
- Towards more effective strategic planning: Benefits of using a scorecard approach. (2019). *Strategic Direction*, 35(3), 28-30. doi:<https://doi.org/10.1108/SD-122018-0245>
- Wahab, M. A., & Tatoglu, E. (2020). Chasing productivity demands, worker wellbeing, and firm performance: The moderating effects of HR support and flexible work arrangements. *Personnel Review*, 49(9), 1823-1843. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0026>
- Victor, C. R., Silvia Inês Dallavalle de Pádua, Eduardo, B. C., Monica Akissue de Camargo, Teixeira Cintra, Gabriela Gimenez, F. I., & Rozenfeld, H. (2019). Implementation of a strategic planning process oriented towards promoting business process management (BPM) at a clinical research centre (CRC). *Business Process Management Journal*, 25(4), 707-737. doi:<https://doi.org/10.1108/BPMJ-08-2016-0169>



ANEXOS

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Planeamiento Estratégico	La planificación estratégica se basa en la anticipación, la iniciativa y la posterior reacción que tienen las empresas frente a un cambio, así mismo va de la mano de la alta gerencia y los colaboradores, estableciendo objetivos a los procedimientos para alcanzarlos. Es importante ya que las empresas gracias a esto toman las decisiones para ver de qué manera van a asignar los recursos y cuáles son las metas definidas, las acciones para poder alcanzarlas y el presupuesto estimado (Miranda, 2018, p.10).	El planeamiento estratégico se medirá utilizando la Escala de Bienestar y Trabajo (UWES-17). Este constructo de evaluación tiene 3 dimensiones: formulación, implementación y evaluación.	Formulación de estrategias	Misión	01-02	Nunca (0)  Casi nunca (1)  A veces (2)  Casi siempre (3)  Siempre (4)
				Visión	03-04	
				Políticas	05-06	
			Implementación de estrategias	Plan estratégico	07-08	
				Establecer estructuras	09-10	
				Asignación de recursos	11-12	
				Liderazgo estratégico	13-14	
			Evaluación de estrategias	Monitoreo	15-16	
				Acciones correctivas	17-18	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador **Mgtr.: Angela Elsa Reyes Linares**            **DNI: 40170331**

Especialidad del validador: **Asesor temático y metodólogo**

**05 de octubre de 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.  
Especialidad



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Productividad	En la actualidad las empresas deben de mantener motivado y gestionado de forma correcta el recurso humano ya que es importante para conseguir los objetivos establecidos y aumentar la productividad, en el estudio se observa que las condiciones de trabajo son fundamentales para un buen desempeño de las funciones ya que brinda una seguridad y bienestar para ellos mismos, es así que se debe orientar a realizar evaluaciones de desempeño y capacitaciones. (Bohórquez, Cayote y Benavides, 2020, p.20).	La productividad se medirá utilizando la Escala de Bienestar y Trabajo (UWES-17). Este constructo de evaluación tiene 2 dimensiones: eficiencia y eficacia.	Eficiencia	Tecnología	01-02	Nunca (0)  Casi nunca (1)  A veces (2)  Casi siempre (3)  Siempre (4)
				Gestión de tiempo	03-04	
				Material y energía	05-06	
			Eficacia	Productividad	07-08	
				Métodos de trabajo	09-10	
				Cumplimiento de metas	11-12	
			Adaptabilidad	Flexibilidad	13-14	
				Modificación de conducta	15-16	
				Objetividad	17-18	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr.: **Angela Elsa Reyes Linares**            DNI: 40170331

Especialidad del validador: **Asesor temático y metodólogo**

**05 de octubre de 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, REYES LINARES ANGELA ELSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Planeamiento estratégico y su influencia en la productividad en una empresa industrial de Puente Piedra, 2022

", cuyo autor es VALVERDE ALVA DAISY GERALDINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
REYES LINARES ANGELA ELSA <b>DNI:</b> 40170331 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3416-038X	Firmado electrónicamente por: ANGELAREYESL el 29-11-2022 19:48:48

Código documento Trilce: TRI - 0441944